

## PERAN APLIKASI SISTEM KEUANGAN DESA TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DESA DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI PEMEDIASI

<sup>1)</sup>Selva Temalagi, <sup>1\*)</sup>Yohana Magdalena Kalorbobir

<sup>1)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pattimura

e-mail: \*)yohana.magdalena.k@gmail.com

### ABSTRAK

*Pada dasarnya kinerja aparatur desa sangat dipengaruhi oleh kondisi internal individu yang timbul dari latar belakang, keterampilan, kemampuan dan motivasinya, maupun kondisi eksternal individu yang sering disebut dengan faktor situasional. Faktor situasional meliputi manajemen, lingkungan kerja, kompleksitas tugas, hubungan sosial atau rekan kerja, dan budaya internal dalam organisasi. Seiring berkembangnya teknologi informasi maka setiap desa diwajibkan melakukan laporan keuangan pada aplikasi sistem keuangan desa yang telah disediakan oleh BPKP. Studi ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh aplikasi sistem keuangan desa terhadap kinerja pemerintah dengan budaya organisasi sebagai pemediiasi. Hasil studi ini menemukan bahwa sistem keuangan desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah desa dan budaya organisasi, serta budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah desa. Akan tetapi, budaya organisasi tidak dapat memediiasi pengaruh sistem keuangan desa terhadap kinerja pemerintah desa. Studi ini memiliki implikasi bahwa aplikasi sistem keuangan desa dapat membantu aparat desa untuk meningkatkan kinerja pemerintah desa.*

**Kata kunci:** *Budaya Organisasi; Kinerja Pemerintah Desa; Sistem Keuangan Desa*

### ABSTRACT

*Basically, the performance of village officials is greatly influenced by the individual's internal conditions which arise from their background, skills, abilities and motivation, as well as the individual's external conditions which are often called situational factors. Situational factors include management, work environment, task complexity, social or co-worker relationships, and internal culture within the organization. As information technology develops, every village is required to carry out financial reports on the village financial system application provided by BPKP. This study aims to test and analyze the influence of village financial system applications on government performance with organizational culture as a mediator. The results of this study found that the village financial system had a positive and significant effect on village government performance and organizational culture, and organizational culture had a positive and significant effect on village government performance. However, organizational culture cannot mediate the influence of the village financial system on village government performance. This study has the implication that the application of a village financial system can help villages to improve village government performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture; Village Financial System; Village Government Performance*

## I. PENDAHULUAN

Undang-Undang Desa No. 6 Tahun 2014 Pasal 26 ayat 1 menjelaskan bahwa kepala desa bertugas untuk menyelenggarakan pemerintahan desa, melaksanakan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa. Kondisi ini menunjukkan bahwa peran kepala desa sangat penting bagi kemajuan suatu desa. Kepala desa yang dapat menjalankan amanat undang-undang tersebut menunjukkan bahwa kepala desa memiliki komitmen yang kuat dalam meningkatkan kinerja pemerintah desa. Pemerintah desa merupakan kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa (Undang-Undang No. 6 Tahun 2014). Perangkat desa adalah pegawai negeri yang mempunyai tugas dan tanggung jawab memberikan pelayanan kepada masyarakat dan membantu kepala desa dalam melaksanakan tugasnya. Tugas pelayanan kepada masyarakat ini menuntut aparat desa untuk mampu memberikan pelayanan sesuai dengan keinginan masyarakat. Menurut Pasal 48 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014, perangkat desa terdiri atas 4.444 kantor desa, pelaksana wilayah, dan pelaksana teknis. Oleh karena itu, perangkat desa harus memiliki keterampilan, kompetensi, minat yang tulus, dan menunjukkan empati yang tinggi dalam menjalankan tugasnya melayani masyarakat (Dwi & Sucahyo, 2019).

Sistem keuangan desa (Siskeudes) tidak hanya mempunyai kelebihan namun juga kekurangan. Kekurangannya adalah ketika penerapan aplikasi yang masih baru, maka perangkat desa mengalami kesulitan dalam memahami cara penggunaannya, dan sulit bagi perangkat desa untuk menguasainya serta kurangnya pelatihan bagi pegawai untuk menggunakan sistem keuangan desa. Selain itu, masih kurangnya sumber daya manusia (SDM) pengelolaan keuangan desa, mulai dari pendidikan hingga kemampuan aparat desa sendiri dalam mengelola aplikasi yang masih belum mereka pahami dengan baik. Akan tetapi, keterlibatan perangkat desa sangat diperlukan, apalagi desa memiliki dana dalam jumlah besar dan sering terjadi kesalahan saat memasukkan dana tersebut ke dalam aplikasi. Oleh karena itu, desa memerlukan tenaga terlatih yang dapat membantu penyusunan RPJMDes, RKPDes, RAB, dan APBDes (Watulingas et al, 2019).

Perangkat desa pada Kecamatan Pulau-pulau Aru belum terlalu paham dan menguasai penggunaan aplikasi SISKEUDES, sehingga selalu menggunakan bantuan dari operator atau orang ketiga dalam proses penginputan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi hal tersebut dan tentu saja mempengaruhi kinerja dari perangkat desa. Aparat desa masih memiliki pemahaman yang terbatas mengenai sistem keuangan desa. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya perangkat desa agar lebih mencapai tujuan akuntabilitas pengelolaan keuangan desa dan meningkatkan kepercayaan aparat desa terhadap komitmennya dalam mencapai tujuan organisasi desa (Kalorbobir et al, 2021).

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (2018) menjelaskan bahwa untuk meningkatkan pengelolaan keuangan desa yang baik, maka Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan dan Kementerian Dalam Negeri mengembangkan aplikasi sistem keuangan desa. Kondisi ini disebabkan karena sistem keuangan desa merupakan kunci keberhasilan perekonomian suatu negara. Manfaat penting aplikasi sistem keuangan desa adalah dapat memudahkan perangkat desa dalam melaksanakan pertanggungjawaban keuangan desa. Oleh karena itu, aplikasi sistem keuangan desa yang dijalankan secara optimal oleh perangkat desa dapat membantu perangkat desa dalam meningkatkan kinerjanya.

Dalam konteks teori *stewardship*, perangkat desa diberikan tanggung jawab untuk mengelola keuangan desa untuk mencapai tujuan organisasi (Schillemans & Bjurstrom, 2020). Agen menggunakan sistem keuangan desa untuk mengelola keuangan desa secara optimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Optimalisasi pengelolaan keuangan desa yang dilakukan oleh perangkat desa dapat meningkatkan kinerja pemerintah desa. Untuk meningkatkan kinerja pemerintah desa melalui sistem keuangan desa yang optimal, maka diperlukan budaya organisasi yang baik. Triatna (2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan nilai dasar organisasi berupa keyakinan, norma-norma dan cara belajar orang-orang di dalam organisasi yang merupakan perekat dan ciri khas organisasi yang bisa membedakan dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi adalah apa yang dirasakan karyawan dan bagaimana persepsi tersebut menciptakan keyakinan, nilai, dan harapan (Sule & Saefullah, 2019).

Penelitian Watulingas et al. (2019), Morilda et al. (2022), dan Felisitas et al. (2023) menunjukkan bahwa sistem keuangan desa dapat meningkatkan kinerja pemerintah desa. Selanjutnya,

penelitian Sudaryati & Heriningsih (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah daerah. Hasil penelitian tersebut belum menggunakan budaya organisasi sebagai variabel pemediasi, sehingga penelitian ini menggunakan budaya organisasi sebagai variabel pemediasi untuk mengisi kekosongan penelitian sebelumnya.

Uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem keuangan desa terhadap kinerja pemerintah desa dengan budaya organisasi sebagai pemediasi.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Teori Stewardship

Davis et al. (1997) menggambarkan teori *stewardship* dalam literatur manajemen sebagai kritik terhadap adanya konflik kepentingan dalam organisasi. Teori ini menjelaskan akuntabilitas agen kepada prinsipal dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, teori ini merupakan kebalikan dari teori agen karena berasumsi bahwa agen termotivasi untuk bertindak sesuai dengan kepentingannya sendiri dan mengutamakan tujuan organisasi (Schillemans & Bjurstrom, 2020). Donaldson & Davis (1991) dan Davis et al. (1997) menjelaskan bahwa agen hanya ingin mengelola organisasi dengan baik dan mengutamakan tujuan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi.

Schillemans & Bjurstrom (2020) mencatat bahwa teori *stewardship* memandang agen sebagai perwakilan yang lebih fokus pada tujuan kolektif daripada tujuan individu. Dalam konteks teori *stewardship*, perangkat desa diberikan tanggung jawab untuk mengelola keuangan desa agar mencapai tujuan organisasi (Schillemans & Bjurstrom, 2020). Agen menggunakan sistem keuangan desa untuk mengelola keuangan desa secara optimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kondisi ini menunjukkan bahwa teori tersebut berupaya menjelaskan kualitas dan kondisi tanggung jawab agen kepada prinsipal. Harahap (2015) menjelaskan bahwa teori ini berasumsi bahwa individu mempunyai integritas dan bertanggung jawab, dapat dipercaya, dan jujur dalam menjalankan misi organisasi.

### 2.2 Kinerja Pemerintah Desa

Kinerja pemerintahan desa merupakan suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana penyelenggaraan pemerintahan telah mencapai tujuan (kuantitas, kualitas dan waktu) dimana tujuan

tersebut telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Undang-Undang Desa 6 Tahun 2014, pengurus desa adalah penyelenggara urusan pemerintahan yang mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kinerja dalam organisasi yang fokus utamanya adalah pelayanan publik dalam menjalankan suatu tugas dalam suatu organisasi berusaha mewujudkan tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi. Kinerja menurut Kasmir (2019) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai selama jangka waktu tertentu dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan, maka hasil pemerintahan desa merupakan hasil kerja dan perilaku kerja. hasil peraturan mengenai tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewenangan pemerintah desa dalam jangka waktu tertentu.

### 2.3 Penilaian Kinerja Pemerintah Desa

Sesuai dengan pengertian kinerja yang mengacu sebagai hasil kerja dan perilaku seseorang dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu, kinerja harus dievaluasi untuk mengetahui apakah kinerja tersebut memenuhi standar yang diinginkan. Proses evaluasi ini disebut evaluasi kinerja dan harus dinilai. Penilaian kinerja adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemantauan, pengendalian dan evaluasi kinerja. Penilaian kinerja adalah sistem yang dilakukan secara rutin untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu agar dapat memberikan dampak positif terhadap apresiasi dan pengembangan profesional karyawan. (Kasmir, 2019). Sementara itu, Edison (2016) menyatakan bahwa “evaluasi kinerja adalah suatu sistem manajemen formal yang mengevaluasi kualitas pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi. Dari beberapa evaluasi fakta di atas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja aparatur pemerintah desa merupakan peninjauan berkala dan evaluasi kinerja dewan desa terhadap individu.

### 2.4 Kinerja Pemerintah Desa yang Optimal

Kinerja optimal aparatur pemerintah diukur melalui beberapa faktor sebagai berikut.

#### 1) Produktivitas

Produktivitas tidak hanya mengukur efisiensi, namun juga mengukur efisiensi produktivitas pelayanan, yang secara umum dipahami sebagai rasio input dan output, namun kini konsep

produktivitas telah meluas hingga mencakup berapa banyak pelayanan publik yang dihasilkan sebagai salah satu kegiatan penting.

## 2) Kualitas Pelayanan

Kualitas pelayanan saat ini menjadi isu penting dalam institusi publik. Banyak opini negatif yang muncul karena masyarakat tidak puas dengan kualitas pelayanan yang diberikan lembaga publik. Oleh karena itu, kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dapat dijadikan sebagai indikator kinerja organisasi publik.

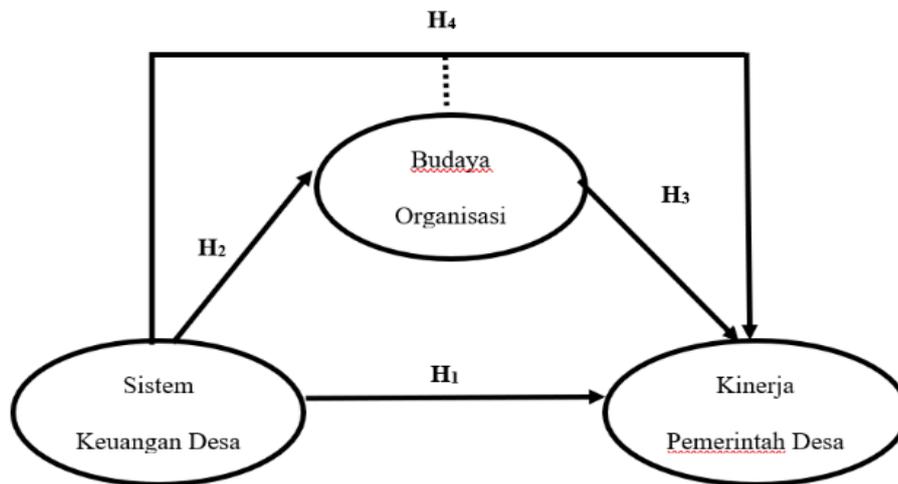
## 3) *Responsiveness*

Daya tanggap merupakan kemampuan organisasi dalam mengidentifikasi kebutuhan masyarakat, mengembangkan tujuan dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program pelayanan publik sebagai respons terhadap kebutuhan dan keinginan masyarakat. Akuntabilitas mengacu pada penyelarasan program dan layanan dengan kebutuhan dan keinginan Masyarakat. Organisasi yang tidak responsif otomatis mempunyai kinerja yang buruk.

## 4) Akuntabilitas

Akuntabilitas menggambarkan apakah pelaksanaan aktivitas organisasi publik konsisten dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik atau kebijakan organisasi, baik secara eksplisit maupun implisit. Oleh karena itu, akuntabilitas mungkin bertentangan dengan daya tanggap. Akuntabilitas publik menunjukkan seberapa besar kebijakan dan tindakan organisasi publik memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat. Kinerja organisasi publik dalam perkembangan organisasi publik atau pemerintahan tidak hanya dilihat melalui pengukuran internal seperti pencapaian tujuan saja, namun juga harus dilihat melalui pengukuran eksternal seperti nilai dan standar yang diterapkan dalam masyarakat. Kegiatan suatu organisasi publik mempunyai tanggung jawab yang besar, apabila kegiatan tersebut dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penelitian ini memiliki kerangka penelitian dan hipotesis sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hipotesis:

*H1: Sistem keuangan desa berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah desa*

*H2: Sistem keuangan desa berpengaruh positif terhadap budaya organisasi.*

*H3: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah desa*

*H4: Sistem keuangan desa berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah desa melalui budaya organisasi.*

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian. Penelitian ini mencakup populasi seluruh aparatur desa di Kabupaten Kepulauan Aru. Kecamatan Pulau-pulau Aru ini termasuk dalam wilayah Kabupaten Kepulauan Aru Provinsi Maluku dan terdapat 13 desa di kabupaten ini yaitu Durjela, Gorar, Jabulenga, Karangguli, Kobraur, Lau-Lau, Nafar, Samang, Tunggu, Tungguwatu, Ujir, Wangel, dan Wokam. Sampel penelitian ini menggunakan seluruh perangkat desa yang bekerja di 13 desa pada kecamatan pulau-pulau Aru. Data primer digunakan dalam studi ini melalui instrumen kuesioner kepada seluruh perangkat desa yang menjadi responden pada 13 desa di Kecamatan Pulau-Pulau Aru. Berikut ini adalah definisi operasional dan pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Variabel	Defenisi operasional	Indikator	Skala
<b>Sistem Keuangan Desa (X1)</b>	Sistem keuangan desa merupakan suatu sistem yang dapat mencatat, mendokumentasikan, dan mengolah data keuangan desa yang berguna bagi pemangku kepentingan (Harafonna & Indriani, 2019).	Adanya sistem keuangan desa telah membantu memberikan informasi dalam pengambilan keputusan dan memperbaiki kesalahan Hasil dari kinerja sistem keuangan desa selalu menghasilkan data yang akurat dan bebas dari kesalahan. Terdapat prosedur yang jelas serta data yang lengkap untuk mengumpulkan, memproses dan menyimpan data. Desa telah memiliki fasilitas teknologi yang cukup baik seperti tersedianya komputer, printer, kertas, tinta dan lain-lain di kantor desa untuk kegiatan harian operasional kantor desa.	Likert
<b>Budaya Organisasi (X2)</b>	Budaya organisasi adalah prinsip yang menjadi pedoman para anggota organisasi dalam upayanya menghadapi permasalahan eksternal dan menyelesaikan permasalahan internal dalam organisasi agar setiap anggota organisasi memahami norma-norma yang ada serta perilaku kerjanya.	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat melakukan inovasi baru untuk dapat memberikan citra yang positif. Lebih fokus pada hasil bukan teknik yang digunakan untuk mencapai tujuan Dalam mengambil keputusan dapat melihat segala resiko dan dapat menanggung resiko bila ada Dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal, mandiri, tekun, mampu berkomunikasi dalam tim, serta bekerja sama.	Likert
<b>Kinerja Pemerintah Desa (Y)</b>	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai selama jangka waktu tertentu dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan, maka hasil pemerintahan desa merupakan hasil kerja dan perilaku kerja, hasil peraturan mengenai tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewenangan pemerintah desa dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2019)	Integritas dan bertanggung jawab Kinerja yang sesuai dengan prosedur Cepat, tanggap, dan maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Program kerja jelas serta transparan mengenai keuangan	Likert

*Table 1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel*

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem keuangan desa terhadap kinerja pemerintah desa dengan budaya organisasi sebagai pemediasi. Adapun profil responden penelitian ini adalah sebagai berikut.

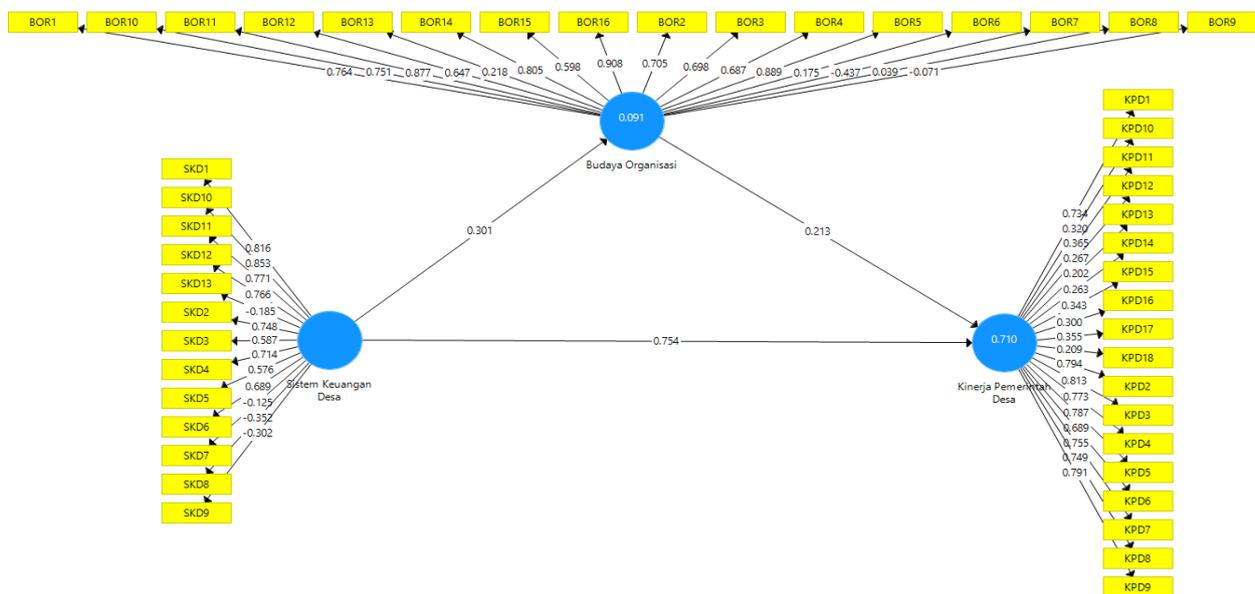
Deskripsi	Jumlah	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin:</b>		
Laki-Laki	71	84%
Perempuan	14	16%
<b>Usia:</b>		
20 s/d 30	38	46%
31 s/d 50	34	40%
> 51 Tahun	12	14%
<b>Posisi di Desa:</b>		
Kepala Desa	13	16%
Bendahara Desa	12	14%
Kepala Urusan	43	51%
Pengurus BPD	16	19%
<b>Pendidikan:</b>		
SD		
SMP	0	0%
SMA/SMK	16	19%
D3	68	81%
S1	0	0%
S2	0	0%
	0	0%
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>100%</b>

*Table 2. Profil Responden*

Berdasarkan tabel 2, maka dapat diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 71 (84%) lebih dominan dibandingkan responden perempuan. Selanjutnya, usia responden berkisar antara 20 s/d 30 tahun (46%) lebih dominan dibandingkan responden dengan usia 31 s/d 50 tahun (40%) dan usia > 51 tahun (14%).

Responden dengan posisi kepala urusan (51%) lebih dominan dibandingkan responden dengan posisi kepala desa (16%), bendahara desa (14%), dan pengurus BPD (19%). Selanjutnya, responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK (68%) lebih dominan dibandingkan responden dengan tingkat pendidikan SMP (19%), D3, S1, maupun S2.

Penelitian ini menguji model pengukuran dan model struktural sebagai bagian penting menggunakan pendekatan SEM-PLS. Model pengukuran terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan, model struktural menunjukkan uji hipotesis. Berikut ini adalah hasil uji model pengukuran dan model struktural.



Gambar 2. Hasil Uji Validitas Konvergen – Loading Factor

Gambar 2 menunjukkan hasil uji validitas konvergen. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai loading factor indikator yang kurang dari 0,50 adalah indikator BOR6, BOR7, BOR8, BOR9, BOR13, KPD10, KPD11, KPD12, KPD13, KPD14, KPD15, KPD16, KPD17, KPD18, SKD7, SKD8, SKD9, dan SKD13. Gambar 2 menunjukkan revisi uji validitas konvergen dan menemukan bahwa seluruh indikator variabel sistem keuangan desa, budaya organisasi, dan kinerja pemerintah desa telah memenuhi uji validitas konvergen. Kondisi ini dibuktikan melalui nilai loading factor seluruh indikator  $> 0,50$ . Selain itu, nilai AVE setiap variabel juga menunjukkan  $> 0,50$ . Dengan demikian, seluruh indikator variabel memenuhi validitas konvergen.

	Sistem Keuangan Desa	Budaya Organisasi	Kinerja Pemerintah Desa
SKD1	0,849	0,219	0,727
SKD2	0,754	0,176	0,652
SKD3	0,636	0,087	0,495
SKD4	0,733	0,131	0,529
SKD5	0,584	0,120	0,427
SKD6	0,696	-0,031	0,510
SKD10	0,863	0,256	0,696
SKD11	0,767	0,190	0,637
SKD12	0,761	0,197	0,671
BOR1	0,171	0,764	0,173
BOR2	0,172	0,717	0,473
BOR3	0,086	0,765	0,102
BOR4	0,070	0,740	0,163
BOR5	0,217	0,892	0,269
BOR10	0,001	0,824	0,154
BOR11	0,257	0,884	0,324
BOR12	0,068	0,632	0,186
BOR14	0,211	0,802	0,289
BOR15	-0,111	0,657	0,052
BOR16	0,198	0,933	0,362
KPD1	0,763	0,302	0,780
KPD2	0,535	0,311	0,778
KPD3	0,482	0,341	0,789
KPD4	0,589	0,335	0,800
KPD5	0,631	0,379	0,818
KPD6	0,552	0,243	0,740
KPD7	0,723	0,261	0,783
KPD8	0,662	0,211	0,770
KPD9	0,693	0,198	0,806

Table 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan – Cross Loading

Hasil uji validitas diskriminan dengan menggunakan cross loading menunjukkan bahwa nilai loading factor indikator yang menjelaskan variabelnya lebih tinggi dibandingkan loading factor yang menjelaskan variabel lain, sehingga penelitian ini memenuhi uji validitas diskriminan.

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Sistem Keuangan Desa	0,896	0,916	0,552
Budaya Organisasi	0,940	0,947	0,621
Kinerja Pemerintah Desa	0,921	0,934	0,611

Table 4. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel sistem keuangan desa, budaya organisasi, dan kinerja pemerintah desa memiliki nilai cronbach alpha's dan composite reliability > 0,70. Kondisi ini menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas seluruh variabel terpenuhi.

Hubungan	Koef.	t-stat.	sig.	Effet size f2
Sistem keuangan desa → Kinerja Pemerintah Desa	0,814	17,959	0,000	1,888
Sistem keuangan desa → Budaya Organisasi	0,215	1,260	0,208	0,048
Budaya Organisasi → Kinerja Pemerintah Desa	0,199	2,015	0,044	0,126

Keterangan:  
Koefisien determinasi adjusted R2 Budaya Organisasi sebesar 3,5% dan Kinerja Pemerintah Desa sebesar 69,2%.

Table 5. Hasil Uji Hipotesis

## 4.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem keuangan desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah desa, sehingga H1 terdukung. Teori *stewardship* menjelaskan bahwa pemerintah desa berperan sebagai steward untuk memaksimalkan kepuasan masyarakat sebagai pelanggan (Bawono et al., 2020). Pemerintahan desa melaksanakan tugas yang ditetapkan oleh masyarakat desa sebagai klien di lingkungan desa, baik melalui wakilnya maupun secara langsung. Sistem keuangan desa merupakan kunci keberhasilan perekonomian negara yang bertujuan untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik (Harafonna & Indriani, 2019). Sistem keuangan desa memfasilitasi peningkatan kinerja pemerintahan desa. Semakin baik sistem keuangan desa maka semakin baik pula kinerja pemerintahan desa. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil Felisitas et al. (2023) menunjukkan bahwa sistem keuangan desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintahan desa.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem keuangan desa tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi, sehingga H2 tidak terdukung. Pemerintahan desa yang memanfaatkan sistem keuangan desa dengan baik menunjukkan bahwa pemerintah desa mempunyai budaya organisasi untuk mencapai tujuan organisasinya. Purbasari & Yuniarta (2020) menjelaskan budaya organisasi merupakan keyakinan individu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik, yang membentuk pola pikir organisasi. Sistem keuangan desa menentukan cara dan prosedur strategis bagi perangkat desa untuk mengelola keuangan desa dan mencapai budaya organisasi yang baik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah desa, sehingga H3 terdukung. Purbasari & Yuniarta (2020) menjelaskan budaya organisasi merupakan keyakinan individu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik, yang membentuk pola pikir organisasi. Pengorganisasian desa melibatkan pola kepercayaan, ritual, mitos, dan adat istiadat yang berkembang seiring berjalannya waktu. Kondisi ini menimbulkan

kesamaan pemahaman di antara para anggota tentang apa sebenarnya organisasi itu dan bagaimana seharusnya para anggota bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat memberikan rasa aman bagi aparat desa dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Setiawati & Imantoro (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintah desa.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak dapat memediasi pengaruh sistem keuangan desa terhadap kinerja pemerintah desa, sehingga sehingga H4 tidak terdukung. Sistem keuangan desa dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pemerintah desa. Akan tetapi, sistem keuangan desa tidak dapat menciptakan budaya organisasi yang baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak dapat memediasi pengaruh sistem keuangan desa terhadap kinerja pemerintah desa. Budaya organisasi merupakan suatu keyakinan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara baik dan membentuk cara berpikir dari suatu organisasi (Purbasari & Yuniarta, 2020). Budaya organisasi pemerintahan desa tidak diciptakan oleh sistem keuangan desa, namun hal itu timbul dari nilai-nilai moral dan etika yang dipegang teguh oleh seluruh perangkat desa.

## **V. KESIMPULAN**

Tujuan studi ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem keuangan desa terhadap kinerja pemerintah desa dengan budaya organisasi sebagai variabel pemediasi. Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan kriteria sampel adalah kepala desa, sekretaris, bendahara, maupun kepala urusan (KAUR). Jumlah sampel akhir yang digunakan dalam studi ini adalah 84 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem keuangan desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintahan desa. Sistem keuangan desa memberikan informasi untuk pengambilan keputusan dan koreksi kesalahan, memberikan informasi lengkap tentang kegiatan desa, memberikan informasi sesuai waktu yang diperlukan, prosedur yang jelas, mencapai tingkat akurasi yang tinggi, dan membantu memperkuat sistem keamanan terkait dengan akses data. Dalam situasi seperti ini, perangkat desa mempunyai kecenderungan untuk meningkatkan kinerjanya.

Sistem keuangan desa tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Sistem informasi keuangan dalam suatu organisasi bergantung pada faktor-faktor seperti partisipasi pengguna,



dukungan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan pengguna, kelompok kerja dalam organisasi, dan faktor yang berbeda dan seringkali menimbulkan masalah, faktor-faktor lain (ukuran organisasi, karakteristik tugas, motivasi pengguna, kepuasan pengguna). Studi ini menemukan bahwa sistem keuangan desa tidak sepenuhnya dipahami dan dikuasai oleh perangkat desa.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pemerintahan desa. Aparat desa memiliki keyakinan pribadi bahwa mereka tidak hanya menjadi bagian dari organisasi, tetapi juga merupakan bagian penting dari masyarakat desa, sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan membentuk pola pikir organisasi yang dapat memenuhi harapan sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Budaya organisasi yang tidak dapat memediasi pengaruh sistem keuangan desa terhadap kinerja pemerintahan desa. Hal ini disebabkan karena sistem keuangan desa yang masih belum sepenuhnya dipahami dan dikuasai oleh perangkat desa. Adanya keterbatasan perangkat desa dalam mengaplikasikan sistem keuangan desa yang terkomputerisasi tidak dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Budaya organisasi yang dimiliki oleh pemerintah desa tidak diciptakan melalui sistem keuangan desa. Akan tetapi, diciptakan melalui nilai-nilai moral dan etika yang dipegang teguh oleh seluruh aparatur desa.

Penelitian ini memiliki implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja pemerintah desa, maka dibutuhkan sistem keuangan desa yang baik. Selain itu, kinerja pemerintah desa dapat ditingkatkan apabila budaya organisasi dapat tercipta dengan baik di lingkungan pemerintahan desa. Akan tetapi, penelitian ini memiliki keterbatasan bahwa sistem keuangan desa tidak dapat meningkatkan budaya organisasi, sehingga penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain sebagai variabel mediasi untuk mempengaruhi sistem keuangan desa terhadap kinerja pemerintah desa. Variabel tersebut misalkan adalah variabel komitmen organisasi, motivasi, atau kepemimpinan.

## **REFERENSI**

- Bawono, I. R., Kinasih, A. D. M., Rahayu, A. K. (2020). "Factors Affecting Accountability of Village Fund Management through Implementation of the Village Financial System (SISKEUDES)". *Journal of Accounting and Investment*. 21(3), 471-491.
- Davis, J. H., Schoorman, F. D., & Doladson, L. (1997). "Toward A *Stewardship* Theory Of Management". *Academy of management Review*. 22(1), 20-47.



- Donaldson, L., & Davis, J. H. (1991). "Stewardship theory or agency theory: CEO governance and shareholder returns". *Australian Journal of Management*. 16(1), 49-64.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta.
- Felisitas, L., Mitan, W., & De-Romario, F. (2023). "Pengaruh Sistem Keuangan Desa (SISKEUDES) Terhadap Kinerja Pemerintah Desa di Kecamatan Doreng". *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (JUMIA)*. 1(4), 276-291.
- Harafonna, C. N., & Indriani, M. (2019). "Pengaruh Sistem Keuangan Desa terhadap Akuntabilitas Dengan Pengelolaan Keuangan Desa sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*. 4(2), 359-373.
- Harahap, S. S. (2015). *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kalorbobir, Y. M., Siregar, B., & Badrudin, R. (2021). "The Effect of Village Financial System Applications on Village Financial Management Accountability with Organizational Commitment as Mediating". *International Journal of Innovative Science and Research Technology (IJISRT)*. 6(11), 575-587.
- Kasmir, 2019. *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok.
- Morilda, I. E., Bustami, E., & Khairi, A. (2022). "Pengaruh Sistem Keuangan Desa (Siskeudes) terhadap Kinerja Pemerintah Desa dengan Pengelolaan Keuangan Desa sebagai Variabel Intervening di Kecamatan Hampan Rawang". *JAN Maha*. 4(1), 1-15.
- Purbasari, P. I., & Yuniarti, G. A. (2020). "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Pengelolaan Alokasi Dana Desa di Kabupaten Jembrana". *Jurnal Akuntansi Profesi*, 11(1), 24-33.
- Schillemans, T., & Bjurstrom, K. H. (2020). "Trust and verification: Balancing agency and *stewardship* theory in the governance of agencies". *International Public Management Journal*, 23(5), 650-676.
- Setiawati, R., & Imantoro, J. (2021). "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Semangat Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja pada Perangkat Desa Sukacari Kecamatan Batanghari Nuban Lampung Timur". *Jurnal Manajemen Diversifikasi*. 1(4), 769-776.
- Sudaryati, D., & Heriningsih, S. (2019). "Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Desa terhadap Kinerja Pemerintah Desa". *Kompertemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*. 17(1), 33-47.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2019). *Pengantar Manajemen (revisi)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Syukri, M., hasniati., & Achmad, B. (2022). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dinas Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang". *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*. 8(2), 223-241.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakaya.
- Undang-Undang Republik Indonesia No 6 Tahun 2014 tentang Pengertian Desa.



e-ISSN 2722-6328

**SCIENTIFIC JOURNAL OF ECONOMICS, MANAGEMENT, BUSINESS, AND ACCOUNTING**

[e-journal.uniflor.ac.id/index.php/analisis](http://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/analisis)

**VOL. 14 NO. 01 YEAR OF 2024**

PUBLISHED BY:

**FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS FLORES UNIVERSITY**

Watulingas, P., Kalangi, L., & Suwetja, I. G. (2019). "Pengaruh Sistem Keuangan Desa terhadap Kinerja Pemerintah Desa: Studi Kasus di Desa Kapataran Kecamatan Lembean Timur Kabupaten Minahasa". *Indonesia Accounting Journal*. 1(2), 105-111.